



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コーポブルスカイ 303

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「羊の皮を剥いでもったたら、二度と羊毛は取れない。」「ラテン俚諺集」(13世紀写本)より

よく「やりすぎて失敗してしまう人」がいます。正確の上に正確を望んだり、完璧を求め過ぎる挙げ句、十分な成果を求めるあまりに一番大切な時期を逸したりするのは、失敗と同じことなのではないでしょうか？しかし、そういった人は「不完全なものを出すわけにはいかない」といいます。有り余る時間の中で、次代に成果を残そうという研究ならばそれもいいでしょうが、実際のビジネスとしたら「タイミングを逸したこと」と「完璧ではないこと」のどちらが大きい損失になるかは明らかです。

羊の毛が必要ならば、ちょうどいい具合になった時に毛を刈ればいいのです。なにも羊の毛の発生するメカニズムまで調べることはありません。この諺のように、何一つ残らなくなる、ということもあるのですから。

さて、あなたは「よい羊飼い」となりますか？それとも「羊からも恨まれる羊飼い」でしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

改正された「労働者派遣法」の概要

◆ 法律名変更で「労働者の保護」を明確に

派遣労働者の保護を目的とする「改正労働者派遣法」がついに成立しました。施行期日は「公布の日から6カ月以内」とされています。

法律の正式名称も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変更されました。

改正法の主な内容は次の通りです。

◆ 事業規制の強化

- (1) 日雇派遣（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
- (2) グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

◆ 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- (1) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- (2) 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種

の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮

- (3) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- (4) 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示
- (5) 労働者派遣契約の解除に際して、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

◆ 違法派遣に対する迅速・適格な対処

- (1) 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- (2) 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

厚生労働省から発表された 今年度の「労働基準行政の運営方針」

◆ 労務管理で注意すべき事項は？

厚生労働省が「平成 24 年度 地方労働行政運営方針について」を発表しました。

各都道府県の労働局では、この運営方針を踏まえつつ行政運営を図ることとしていますので、企業の労務担当者が気にしておくべき内容が盛り込まれています。

◆ 運営方針の内容

発表された運営方針の項目は下記の通りです。なお、地方労働行政の展開にあたっての基本的対応は、「地方公共団体、労使団体等との連携を図るとともに、地域の実態把握、コスト削減等を通じた計画的かつ効率的な行政運営を推進する」とされています。

- (1) 東日本大震災からの復旧・復興支援および円高への対応

- (2) 総合労働行政機関として推進する重点施策
- (3) 労働基準行政の重点施策
- (4) 職業安定行政の重点施策
- (5) 職業能力開発行政の重点施策
- (6) 雇用均等行政の重点施策
- (7) 労働保険適用徴収業務の重点施策
- (8) 個別労働関係紛争の解決の促進

◆ 労働基準行政としての重点施策

企業の労務担当者が最も気になるところである「(3) 労働基準行政の重点施策」の項目には、次のことが挙げられています。

- ・「労働条件の確保・改善対策」…長時間労働の抑制や賃金不払残業の防止のための監督指導等の法定労働条件の確保、外国人労働者等の特定労働分野における労働条件の確保対策等を推進する。
- ・「最低賃金制度の適切な運営」…最低賃金の周知徹底を図るとともに、最低賃金引上げに向けた中小企業への支援を行う。
- ・「適正な労働条件の整備」…長時間労働の抑制および年次有給休暇の取得促進等を推進する。
- ・「労働者の安全と健康確保対策の推進」…労働災害防止対策を安全衛生対策の最重点課題とし、労働災害多発分野における対策、メンタルヘルス対策および過重労働による健康障害防止対策、石綿健康障害防止対策を推進する。
- ・「労災補償対策の推進」…労災保険の迅速・適正な処理、精神障害等事案および脳・心臓疾患事案に係る適正な処理を行う。

「有期労働契約」が変わる？ 労働契約法改正の動向

◆ 改正案が閣議決定

先日、「労働契約法改正案」が閣議決定されました。

国会の状況により流動的ではありますが、厚生労働省は来春施行を目指すとしており、成立した場合は企業への影響も大きいと思われますので、

今から注目しておきましょう。

◆ 改正案のポイント

この改正案のポイントは、次の通りです。

- (1) 5年を超えて反復更新された有期労働契約について、労働者からの申込みがあれば期間の定めのない労働契約へ転換させる仕組みの導入
- (2) 「雇止め法理」の法制化
- (3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

◆ 具体的な内容

まず(1)については、反復更新により有機の労働契約が5年を超える場合が対象ですが、原則6カ月以上の空白期間(クーリング期間)がある場合には、前の契約期間と通算されないため、該当しないこととなります。

次に(2)の「雇止め法理」は、有期労働契約を繰り返し更新することにより期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている(あるいは有期労働契約の期間満了後も雇用が継続されている)等により、有期雇用労働者の雇用関係継続への合理的な期待が認められるときに、雇止めを行う際には合理的な理由が必要となることです。また、雇止めが無効と判断された場合には、従前の労働契約が更新されたものとみなされることとなります。

また、(3)は、期間の定めがあることによって、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違する場合に、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮し、不合理と認められるものであってはならないというものです。

パート労働者へ社会保険適用を拡大へ

◆ 重要度を増すパート労働者

企業内におけるパート労働者の役割は年々重要度を増しており、正社員並みの中核業務を任せ

る企業も多くなっています。

正社員並みの中核業務を担当させるような企業においては、仕事と同じ正社員とパート労働者の賃金水準を同等にしたり、就業環境の整備を行ったりしています。

◆ セーフティネットの強化

このような状況下において、国は、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられないパート労働者などの非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における格差を是正したいと考えました。

そこで、政府は、パート労働者への社会保険の適用拡大を検討しています。2016年4月から、「週勤務時間20時間以上」「年収94万円(月収7万8,000円)以上」「勤務期間1年以上」で「従業員501人以上の企業で勤務」の人を社会保険適用の対象にするとし、さらに3年以内に対象の拡大を行うというものです。

加入が進めばパートの将来への安心感は増えますが、企業の負担は大きくなるため(約800億円と推計)、反発の声があがっています。

◆ 負担軽減措置も検討

今回の適用拡大をめぐり、厚生労働省では、高齢者医療費の拠出金などについて負担を軽減する特例措置の導入を検討しています。

パート労働者が多い業界(外食、流通業など)を対象に、負担増の部分について健康保険組合の加入者が肩代わりするというものです。

企業にとっては、今後の動きから目が離せません。

行列のできる労働相談所

今般経理担当者を採用するにあたり、身元保証人を立ててもらおうと思います。身元保証契約の期間などに制限はありますか？

<< 回 答 >>

- 身元保証契約については、「身元保証二
関スル法律」により規定され、身元保証契
約の契約期間については最長5年とされて
います。ただし、更新することは可能です。

<< 解 説 >>

身元保証契約とは、労働者が使用者に対して損害を与えた場合にその損害を当該労働者に代わって賠償することを約した契約のことをいいます。この身元保証契約に関しては、「身元保証二関スル法律」により規定されています。

これによれば、身元保証契約の有効期間は、その期間について当事者が定めをしなかった場合は3年間とされ、有効期間を定める場合は5年を超えることはできません。仮に5年を超える契約を定めた場合でも、その期間は5年に短縮されま
す。身元保証契約は更新することはできますが、更新後の期間も5年以内でなければなりません。

身元保証の賠償金額の上限等については、法律上は何の制約もありません。ただし、同法5条では、賠償金額を定めるにあたっては「被用者の監督に関する使用者の過失の有無、身元保証人が身元保証をするに至った事情、身元保証をするにあたっての注意の程度、被用者の任務や身上の変化など一切の事情を斟酌する」こととされており、必ずしも損害額すべてが賠償金額となるわけではありません。

また、使用者は、以下の場合には遅滞なく身元保証人に通知しなければなりません(同法3条)。

- (1) 労働者の業務に不適任又は不誠実な事跡があり、身元保証人の責任を惹起するおそれがあることを知ったとき
- (2) 労働者の任務や任地を変更し身元保証人の責任が加重され、又は、監督が困難になるとき

この通知を受けたとき及びこれらの事実があることを知ったときには、身元保証人は将来に向かって契約を解除することができることになっ

ています(同法4条)。

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「喫茶去(きっさこ)」の話。

「喫茶去」とは「お茶を召しあがれ」という意味の言葉で、親しいことや疎縁なことを差別せずに、すべての人を平等に見て接することが大事だよ、ということを教える言葉です。臨済禅の「且坐喫茶(且らく座ってお茶をどうぞ)とともに茶人に親しい言葉でもあります。

今から千百年ほど前の中国の唐の時代に趙州和尚という禅僧がいらっしゃいました。

この和尚さん、その高名な徳を慕って訪ねて来るお坊さんに必ず「曾つて此間に到るや(前にここに来たことがありますか?)とたずねます。そのお坊さんが「曾つて到る(ハイ、ございます)と答えても「曾つて到らず(いいえ、はじめて参りました)とこたえても、必ず「喫茶去(そうか、じゃお茶を一服召し上がれ。)と言われたそうです。

前に来たことのある者に対しても、はじめて来た者に対しても、同じく「喫茶去。」と言うことが不思議に思えたある僧が「ここへ来たことがあるという人も、来たことがないといっても、一樣に、お茶をおあがり、といわれるのはなぜなのでしょうか?」と質問しました。すると趙州和尚はその質問には答えずに、「あなた。」と呼びました。僧がつられて、「ハイ!」と返事すると、趙州和尚は静かに「喫茶去。」と言いました。

趙州和尚は「悟りの境地」にあり、それは凡聖や賢愚を超越した境涯のことです。趙州和尚はその境涯に立って、どんな相手に対しても一視同仁、みんなに「喫茶去」と言っているわけです。

私たちの日常は相手によってごう慢な態度だったり、卑屈な態度をとったりとところと変ってしましますが、「すべての人を平等に見て接すること」の大切さを忘れているのかもしれない。